

grudzień 2025 r.



Newsletter PRAWA PRACY

Wydanie 12/2025

Zmiana ustawy o cudzoziemcach podpisana przez prezydenta

Ustawa o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw¹, o której uchwaleniu informowaliśmy [w poprzednich numerach Newslettera](#), została podpisana przez Prezydenta.

Obecnie ustawa oczekuje na publikację w „Dzienniku Ustaw RP”. Przepisy nowej ustawy, które regulują działanie systemu teleinformatycznego „Moduł Obsługi Spraw” mają wejść w życie z dniem określonym w komunikacie ministra właściwego do spraw wewnętrznych, wskazującym dzień wdrożenia rozwiązań technicznych umożliwiających stosowanie przepisów, które zostanie ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.

AUTOR: Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny

Akty wykonawcze do ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP wchodzą w życie

1 grudnia 2025 r. weszły w życie nowe rozporządzenia wykonawcze do ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP (https://newsletter.gww.pl/alert/Newsletter_prawo_pracy_04_2025.pdf), która obowiązuje od 1 czerwca 2025 r.

Ograniczenia w procedurze oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom

Zgodnie z nowym Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 listopada 2025 r. w sprawie państw, których obywateli mogą dotyczyć oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową (Dz.U. poz. 1617)², **oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi mogą dotyczyć jedynie obywateli Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Mołdawii, Ukrainy.**

Wyższe opłaty za oświadczenia i zezwolenia na pracę

W życie weszło również Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 listopada 2025 r. w sprawie wysokości opłat w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę oraz w związku z oświadczeniem o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (Dz.U. poz. 1622)³, zgodnie z którym opłata za oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wynosi 400 zł. Do tej pory opłata ta wynosiła jedynie 100 zł.

Zmianie uległy też opłaty wnoszone w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę w przypadku, gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zamierza:

- powierzyć ją na podstawie zezwolenia na pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy – do 200 zł;

¹ Projekt dostępny pod linkiem: [https://orka.sejm.gov.pl/opinie10.nsf/nazwa/1630_u/\\$file/1630_u.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/opinie10.nsf/nazwa/1630_u/$file/1630_u.pdf)

² <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2025/pozycja/1617>

³ <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2025/pozycja/1622>

- powierzyć ją na podstawie zezwolenia na pracę na okres przekraczający 3 miesiące – do 400 zł;
- delegować cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – do 800 zł;
- powierzyć ją na podstawie zezwolenia na pracę sezonową – do 100 zł.



Nowe przepisy dotyczące przypadków pracy bez zezwolenia

Nowe Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 listopada 2025 r. w sprawie szczególnych przypadków, w których cudzoziemiec uprawniony do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (Dz.U. poz 1620)⁴ przede wszystkim uzupełnia wprowadzone 1 czerwca 2025 r. ustawowe szczególne przypadki zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Poza listą sytuacji, w których zezwolenie nie jest wymagane, wprowadzono też przypadki, w których praca bez zezwolenia możliwa jest przez 30 dni w roku kalendarzowym. Jest to możliwe np. gdy cudzoziemiec wygłasza okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje lub jest sportowcem zatrudnionym przez klub sportowy.

Nowe rozporządzenie przewiduje też, że cudzoziemcy wykonujący pracę na podstawie dotychczasowego Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2291), do których nie mają zastosowania przepisy nowego rozporządzenia, mogą kontynuować pracę bez zezwolenia jednak nie dłużej niż 6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowego rozporządzenia.

Ujednolicenie i aktualizacja wykazu załączników do wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

Rozporządzenie z 20 listopada 2025 r. w sprawie dokumentów, które podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub do oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (Dz. U. poz 1629)⁵, określa szczegółowy i precyzyjny katalog załączników, które pracodawca musi dołączyć do wniosku o zezwolenie na pracę cudzoziemca lub do oświadczenia o powierzeniu pracy. Ponadto, jeśli dokumenty te były

⁴ <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2025/pozycja/1620>

⁵ <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2025/1629>

wystawione w formie papierowej, można je dołączyć jako kopie/skany. Organ może też żądać oryginałów do wglądu. Należy pamiętać, że od 1 czerwca wnioski o zezwolenia na prace wraz z załącznikami składane są tylko elektronicznie przez portal praca.gov.pl.

AUTOR: Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny

Weszła w życie ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych

13 grudnia 2025 r. weszła w życie ustawa z 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz.U. 2025 r., poz. 1661). O najważniejszych rozwiązaniach przyjętych w tej ustawie informowaliśmy w listopadowym numerze Newslettera Prawa Pracy: https://newsletter.gww.pl/alert/Newsletter_prawo_pracy_11_2025.pdf

AUTOR: dr Joanna Łukaszczyk, radca prawny

Praca w handlu w święta i niedziele

Od 2025 roku obowiązują nowe zasady dotyczące dni wolnych od pracy oraz organizacji handlu w okresie przedświątecznym. Najważniejszą zmianą jest wprowadzenie Wigilii jako dnia ustawowo wolnego od pracy. Jednocześnie uchylono dotychczasowy przepis pozwalający na handel w tym dniu do godziny 14. Oznacza to, że od tego roku handel w Wigilię jest w pełni zakazany, z typowymi wyjątkami z ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta.

Wymiar czasu pracy w grudniu 2025 r., a niedziele handlowe przed Wigilią

W związku z pojawieniem się dodatkowego dnia wolnego, pełnoetatowy pracownik powinien przepracować w grudniu 2025 r. łącznie 160 godzin. Pracodawcy muszą uwzględnić tę wartość przy tworzeniu grafików i planowaniu obciążenia pracą.

Zmianami objęte zostały również zasady prowadzenia handlu w niedziele poprzedzające 24 grudnia.

- ❖ Trzy niedziele poprzedzające Wigilię są niedzielami handlowymi.
- ❖ Pracownikom sklepu należy zapewnić co drugą niedzielę wolną od pracy, co oznacza, że pracodawca może zaplanować pracę maksymalnie w dwóch z trzech niedziel handlowych.

Przy układaniu harmonogramów szczególnie ważne jest więc zachowanie równowagi między zapotrzebowaniem na pracę a obowiązkowym odpoczynkiem pracowników.

Rekompensata za pracę w niedzielę handlową

Praca w niedzielę handlową wiąże się z obowiązkiem zastosowania szczególnych zasad rekompensaty zgodnie przepisami wskazanymi w Kodeksie pracy (art. 151¹¹ k.p.) tj.:

- 1) innego dnia wolnego należy udzielić pracownikowi w ciągu 6 dni przed lub po przepracowanej niedzieli,

2) jeśli nie jest to możliwe, dzień wolny trzeba udzielić pracownikowi najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego.

Gdy mimo podjętych działań udzielenie dnia wolnego będzie obiektywnie niemożliwe, pracownik otrzymuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą przepracowaną godzinę w niedzielę.



Sankcje za naruszenia

Nieprawidłowe udzielanie dnia wolnego za pracę w niedzielę może być potraktowane jako naruszenie przepisów o czasie pracy i stanowić wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 5 k.p. Zgodnie z jego brzmieniem, naruszając ww. prawo pracownika, pracodawca podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. W szczególnie poważnych przypadkach pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, powołując się na ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy. Taka sytuacja wiąże się z odpowiedzialnością odszkodowawczą po stronie pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.).

AUTOR: Aleksandra Witek, aplikantka radcowska

Jakie zmiany czekają pracodawców w 2026 r.?

W 2026 r. pracodawcy mogą spodziewać się szeregu zmian wpływających na ich obowiązki związane z zatrudnianiem pracowników, w tym koszty pracy. Przedstawiamy najważniejsze z nich.

Nowa wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę i minimalnej stawki godzinowej

Od 1 stycznia 2026 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wzrośnie do kwoty 4806 zł brutto, zaś minimalna stawka godzinowa - 31,40 zł brutto.

Nowe zasady ustalania stażu pracy pracowników

Zmieniają się zasady ustalania stażu pracy - od 1 stycznia 2026 r. dla pracodawców będących jednostkami sektora finansów publicznych, zaś od 1 lipca 2026 r. dla pracodawców z sektora prywatnego. Do stażu pracy będą wliczane okresy m.in.:

- wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej,
- pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych
– w których ta osoba fizyczna podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.
- prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności gospodarczej oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą tę działalność, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe,
- okres zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Potwierdzenie powyższych okresów zatrudnienia będzie następowało na mocy zaświadczenia wydanego przez ZUS. Pracownik będzie miał **24 miesiące na udokumentowanie nowych okresów zatrudnienia wliczanych do stażu pracy.**

Rozszerzenie kompetencji PIP

Trwają również intensywne prace nad nowelizacją ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, która wzbudza wiele obaw po stronie pracodawców. W projekcie przewidziano m.in. następujące zmiany:

- **inspektor pracy będzie uprawniony do wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy** w przypadku, gdy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, powinna być zawarta umowa o pracę;
- PIP zyska uprawnienie do przeprowadzenia kontroli zdalnych;
- **podwyższenie maksymalnej wysokości grzywien za wskazane w Kodeksie pracy wykroczenia przeciwko prawom pracownika** (do dwukrotności obecnie obowiązujących kwot grzywien);
- **zwiększenie maksymalnej wysokości grzywny, jaką inspektor pracy może nałożyć w postępowaniu mandatowym** (do 5.000 zł i 10.000 zł w ramach recydywy);
- PIP uzyska uprawnienie do uzyskiwania od ZUS danych o ubezpieczonych, płatnikach składek i umów o dzieło, w celu niezbędnym do realizacji zadań w zakresie kontroli.

Sprawozdawczość dotycząca wynagrodzeń

Dodatkowo, **do 7 czerwca 2026 r.**, czeka nas wdrożenie do polskiego ustawodawstwa dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10.05.2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania⁶. Dyrektywa ta m.in. nakłada **na pracodawców obowiązki sprawozdawcze dotyczące wynagrodzeń, w tym raportowania luki płacowej** oraz przyznaje pracownikom prawo do informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości.

AUTOR: dr Joanna Łukaszczyk, radca prawny

Kontrakt menedżerski: elastyczna forma współpracy z menedżerami

Kontrakt menedżerski jest coraz bardziej popularną formą współpracy z osobami zarządzającymi przedsiębiorstwem. Przedsiębiorcom daje elastyczność w organizacji zarządzania, a menedżerom zapewnia samodzielność w podejmowaniu decyzji i często korzystniejsze wynagrodzenie. Jest to konstrukcja wymagająca staranności, ponieważ wiąże się z odmiennym zakresem odpowiedzialności, sposobem rozliczeń podatkowych oraz inną logiką wykonywania obowiązków niż tradycyjny stosunek pracy.

Czym jest kontrakt menedżerski?

Kontrakt menedżerski jest umową cywilnoprawną, dotyczącą świadczenia usług zarządczych. Jego celem jest powierzenie menedżerowi prowadzenia spraw przedsiębiorstwa lub wyodrębnionego jego obszaru. Menedżer, działając w ramach kontraktu, posiada szeroką autonomię decyzyjną, odpowiada za realizację kluczowych celów biznesowych i wynik finansowy, a jego wynagrodzenie często jest powiązane z osiąganymi efektami. Kontrakt menedżerski jest więc konstrukcją przeznaczoną dla osób samodzielnych, decyzyjnych i odpowiedzialnych za wyniki oraz strukturę zarządzania w firmie.

Zakres obowiązków i kompetencji

W kontrakcie menedżerskim szczególną uwagę przykładą się do precyzyjnego określenia obowiązków i kompetencji menedżera. Umowa powinna wskazywać, za które obszary działania menedżer odpowiada, w jakich sprawach działa samodzielnie oraz w jakich sytuacjach konsultuje decyzje z właścicielami lub innymi organami spółki. Dokładne określenie kompetencji minimalizuje ryzyko nieporozumień i sporów, a jednocześnie pozwala skutecznie ocenić realizację wyznaczonych celów.

Odpowiedzialność menedżera

Kontrakt menedżerski precyzuje również zakres odpowiedzialności menedżera, który ma charakter cywilny. Może obejmować odpowiedzialność finansową za szkody powstałe w wyniku

⁶ Dz. Urz. UE L Nr 132, str. 21.

nienależytego wykonywania obowiązków, obowiązek zachowania poufności, przestrzegania zasad compliance oraz wymóg posiadania ubezpieczenia D&O (Directors & Officers). Takie regulacje chronią zarówno przedsiębiorstwo, jak i menedżera, zapewniając bezpieczeństwo prawne w przypadku ewentualnych sporów i ryzyka związanego z zarządzaniem.



Wynagrodzenie i system motywacyjny

Kontrakt menedżerski daje stronom pełną swobodę w kształtowaniu wynagrodzenia menedżera. Najczęściej obejmuje ono stałą część miesięczną, premie powiązane z realizacją określonych wskaźników efektywności, premie roczne uzależnione od wyników spółki oraz świadczenia dodatkowe, takie jak samochód służbowy, sprzęt czy szkolenia. W wielu przypadkach kontrakt przewiduje także elementy długoterminowe, w tym udziały w spółce lub opcje menedżerskie, które mają na celu zwiększenie motywacji i odpowiedzialności za realizację strategicznych celów przedsiębiorstwa.

Korzyści i wyzwania

Kontrakt menedżerski umożliwia przedsiębiorstwu precyzyjne określenie obowiązków i odpowiedzialności menedżera, zapewnia elastyczność w kształtowaniu wynagrodzenia, wzmacnia motywację do osiągania celów i zwiększa transparentność procesów zarządczych. Jednocześnie wymaga starannego przygotowania, ponieważ brak precyzyjnego określenia obowiązków, niewyraźne wskaźniki efektywności oraz nieuregulowane zasady odpowiedzialności i rozliczeń mogą prowadzić do sporów. Profesjonalnie skonstruowany kontrakt minimalizuje te ryzyka, gwarantując bezpieczeństwo prawne i efektywność zarządzania.

AUTOR: Justyna Gunia, radca prawny

Pracodawca odpowiada za skutki mobbingu także wówczas, gdy jego sprawca działał nieumyślnie

Uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga stwierdzenia działania celowego po stronie prześladowcy. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które może zostać uznane za mobbing (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2023 r., I PSKP 8/22).

Stan faktyczny i wyroki sądów

W stanie faktycznym sprawy powódka będąca wieloletnią pracownicą Izby Lekarskiej, pełniącą funkcję redaktora biuletynu oraz rzecznika prasowego, rozwiązała stosunek pracy z powodu mobbingu stosowanego przez przełożonego. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że przełożony powódki systematycznie zwiększał jej zakres obowiązków, prowadził z nią nieprzyjemne rozmowy, a także zlecał zadania do wykonania w czasie prywatnym. Z opinii biegłych wynikało, że takie zachowania spowodowały u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poczucie poniżenia, ośmieszenia oraz izolacji. Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wniosła Izba Lekarska, jednak Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji. Ponadto Sąd Okręgowy zaznaczył, że choć przełożony powódki nie używał słów wulgarnych ani nie krzyczał, a z własnego punktu widzenia oceniał te zachowania jako legalne, prawidłowe i nie wykraczające poza zakres obowiązków, to jednak **stałe trapienie, dręczenie i niepokojenie to postępowanie, które wykraczało poza normalny nadzór nad pracownikiem i merytoryczną kontrolę**. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy uznał, że wobec powódki był stosowany mobbing, bowiem zostały spełnione wszystkie przesłanki.



Sąd okręgowy podkreślił, odwołując się do orzecznictwa, że do stwierdzenia mobbingu, nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u poszkodowanego pracownika. Skutki zachowania mobbera mogą - lecz nie muszą - być zamierzone (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09).

Odpowiedź Izby Lekarskiej

Pełnomocnik Izby Lekarskiej wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego argumentując, że mobbing może wynikać wyłącznie z celowego działania sprawcy, ukierunkowanego na wywołanie określonego skutku. Zarzucono również, że sąd nie uwzględnił motywacji działania sprawcy w kontekście warunków i stylu pracy w zakładzie pracy.

Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną, podkreślając, że:

1. Nękanie lub zastraszanie pracownika nie musi być zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy, a uznanie określonego zachowania za **mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania.**

2. Udowodnienie zamiaru w praktyce (umyślnego działania) jest mało realne. **Stwierdzenie mobbingu nie może ograniczać się wyłącznie do wykazania umyślnego zachowania mobbera**, tym samym za mobbing powinny być uznane wszelkie zachowania sprawcy dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, które wyczerpują ustawowe znamiona tego procederu.

3. **Podmiotem ponoszącym odpowiedzialność za mobbing jest pracodawca.** Sprawcą mobbingu mogą być różne podmioty, to adresatem roszczeń jest zawsze pracodawca, bo on ma realny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi na trzech poziomach, a **niedopełnienie tych obowiązków, które wymieniamy poniżej, skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą.**

Obowiązki pracodawcy:

- 1) zakaz stosowania mobbingu (także przez osoby działające w imieniu pracodawcy),
- 2) eliminacja mobbingu w przypadku jego wystąpienia,
- 3) stosowania prewencji antymobbingowej.

W podobnym duchu wypowiedział się już Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r. (II PK 166/14). Podkreślono w nim, że *mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach etycznych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników (np. stosowanie kar porządkowych, wydawanie sprzecznych poleceń, narzucanie niewykonalnych zadań czy norm czasowych, złośliwe wypowiedzi, szykany, intrygi).*

W konsekwencji pracodawca powinien dobierać kadrę zarządzającą i określać jej kompetencje z poszanowaniem zasady zapobiegania mobbingowi, pouczając zatrudniane osoby o konieczności przestrzegania reguł mających przeciwdziałać niepożądanym relacjom międzyludzkim w miejscu pracy i negatywnych skutkach takich zachowań. Ponadto, ustanawiać procedury pozwalające na szybkie ujawnienie i wyeliminowanie przejawów mobbingu.

Autor: Michał Ima, prawnik.

Zespół redakcyjny

dr Joanna Łukaszcuk

radca prawny, opiekun specjalizacji prawo pracy
i ubezpieczeń społecznych
joanna.lukaszcuk@gww.pl

Justyna Gunia

radca prawny
justyna.gunia@gww.pl

Marta Wegner-Sarzyńska

radca prawny
marta.wegner@gww.pl

Aleksandra Witek

aplikantka radcowska
aleksandra.witek@gww.pl

Michał Ima

prawnik
michal.ima@gww.pl

Krzysztof Wysocki

radca prawny, partner
krzysztof.wysocki@gww.pl



Zastrzeżenie:

Newsletter Prawa Pracy GWW i zawarte w nim publikacje nie stanowią doradztwa prawnego ani nie są narzędziem służącym do oceny i rozstrzygania pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.

**GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni i Doradcy
Podatkowi sp. p.**

ul. Książęca 4
00-498 Warszawa
tel. +22 212 00 00
warszawa@gww.pl

www.gww.pl